



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Riflessioni sul fattore tempo
nelle prestazioni di lavoro occasionali**

FRANCESCA MARINELLI
Università degli Studi di Milano

vol. 8, no. 1, 2022

ISSN: 2421-2695





Riflessioni sul fattore tempo nelle prestazioni di lavoro occasionali

FRANCESCA MARINELLI

Università degli Studi di Milano

Associata di diritto del lavoro

francesca.marinelli@unimi.it

ABSTRACT

After outlining the main features of the occasional work, the Author analyses the peculiar role played by the “time factor” in the so called “prestazioni di lavoro occasionali” introduced by art. 54 *bis* of the Decree-law no. 50/2017, converted into the Law no. 96/2017.

Keywords: occasional work; time; marginal work; qualification of the agreement; accessory work.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15126>

Riflessioni sul fattore tempo nelle prestazioni di lavoro occasionali

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. La struttura delle prestazioni di lavoro occasionali. - 3. La peculiarità della figura: l'occasionalità si fonda anche (ma non solo) su elementi temporali. - 4. Le (importanti) ricadute della svalutazione dell'elemento temporale sulla fattispecie e, conseguentemente, sulla disciplina. - 5. Conclusioni: sulla utilità della occasionalità "spuria" che caratterizza le prestazioni di lavoro occasionali.

1. Premessa

Tante e tali sono all'interno del nostro ordinamento le criticità relative al lavoro occasionale, da rendere impossibile riflettere sul ruolo giocato dal fattore tempo (elemento già di per sé complesso)⁽¹⁾, all'interno di tale figura senza prima dare quantomeno le coordinate di massima di quest'ultima; il che significa delinearne brevemente *excursus* storico e fattezze. Del primo si dirà subito, della forma attualmente assunta dalla fattispecie in esame ci si soffermerà, invece, nel § 2.

Circa l'evoluzione storica dell'istituto, occorre ricordare che fino all'inizio del nuovo millennio non esisteva nel nostro ordinamento una specifica figura di lavoro occasionale. Sotto tale espressione il nostro sistema giuridico ospitava, infatti, un coacervo di rapporti – per lo più individuati a fini fiscali e previdenziali⁽²⁾ –, caratterizzati da una «pluralità di fonti regolative e dalla mancanza di coordinamento fra le stesse»⁽³⁾.

Solo nel 2003 il legislatore, mosso (su sollecitazione dell'Unione Europea), dalla volontà di contrastare il lavoro irregolare e, al contempo, creare un mercato del lavoro "sostenibile"⁽⁴⁾, ha optato – nell'ambito di quella che la dottrina⁽⁵⁾ ha definito come la più importante opera di riordino del mercato del lavoro dal dopoguerra e, cioè, la c.d. Riforma Biagi (*id est* il d.lgs. n. 276/2003) –, per dare origine, sulla falsariga

⁽¹⁾ Tra le altre cose perché, come ricorda E. Gagnoli, *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, RGL, 2007, I, rispettivamente alle pagine 439 e 447 «il tempo non è definito dal diritto positivo, che lo assume come un dato empirico e si riferisce alla cognizione comune nell'esperienza collettiva» sebbene esso sia spesso «parametro di comprensione e qualificazione degli istituti» lavoristici. Nonostante la rilevanza del tema per il diritto del lavoro, l'ultima riflessione corale della comunità accademica sul tempo risale al 1986 (v. Aidlass (a cura di), *Il tempo di lavoro*, (Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Genova, 4-5 aprile 1986), Giuffrè, 1987).

⁽²⁾ Cfr. sul punto per tutti M. Pedrazzoli, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali Commento al Titolo VII del D. Lgs. 276/03*, in P. Bellocchi - R. Del Punta - P. Ichino - F. Liso - A. Maresca - L. Montuschi - L. Nogler - M. Pedrazzoli - R. Romei - P. Tullini - C. Zoli, *Il nuovo mercato del lavoro. d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, 2004, 700 ss.

⁽³⁾ V. Brino, *Lavoro occasionale*, in *DDPrin.*, sez. comm., Utet, 2009, 469.

⁽⁴⁾ Cfr. Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, Roma, ottobre 2001. Sul tema sostenibilità e lavoro v. da ultimo A. Perulli - V. Speciale, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, 2022, 111 e ss.

⁽⁵⁾ Cfr. M.T. Carinci, *La legge delega n. 30/2003 ed il sistema delle fonti*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro. L. n. 30/2003*, a cura di M. T. Carinci, Ipsoa, 2003, 3.

dell'ordinamento belga⁽⁶⁾, ad una vera e propria figura *ad hoc* e, cioè, le c.d. prestazioni occasionali di tipo accessorio⁽⁷⁾.

L'istituto, concepito come prestazioni – eventualmente svolte anche a favore di più beneficiari –, di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e comunque non foriere di compensi superiori a 3.000 euro annui⁽⁸⁾ esigibili solo da alcune categorie di soggetti (considerate dal legislatore fragili)⁽⁹⁾ ed esclusivamente nell'ambito di limitati servizi (volti all'aiuto familiare o di impatto sociale)⁽¹⁰⁾, si caratterizzava, proprio in ragione della sua marginalità, per una regolamentazione oltremodo scarna, incentrata principalmente sul meccanismo dei *voucher*⁽¹¹⁾.

Nonostante la dichiarata marginalità delle prestazioni in parola – rimarcata nel 2015 dallo stesso legislatore che ha proceduto a “travasarle” nel d.lgs. n. 81 sotto il nome di “prestazioni di lavoro accessorio”⁽¹²⁾ –, esse hanno subito un profondo processo di trasformazione che ha finito per convertirle in uno strumento utilizzabile, di regola, da parte di qualunque lavoratore, in tutti i settori e con fluidi limiti sia di tempo che di guadagno⁽¹³⁾, tanto da conquistarsi la “fama” di *competitor* sleale rispetto sia al contratto

⁽⁶⁾ V. sul punto, tra i tanti: L. Nogler - M. Borzaga, *Le virtù del modello belga. Ipotesi sulla disciplina legale del lavoro “accessorio”, Impr. soc.*, 2003, 70 e ss.; A. Tursi - P.A. Varesi, *Istituzioni di diritto del lavoro. Rapporti di lavoro e relazioni sindacali nel settore privato*, Wolters Kluwer - Cedam, 2016, 329 e ss.

⁽⁷⁾ Cfr. artt. 70 e ss. d.lgs. n. 276/2003.

⁽⁸⁾ V. versione originaria dell'art. 70 co. 1 e 2 d.lgs. n. 276/2003.

⁽⁹⁾ Cfr. versione originaria dell'art. 70 co. 1, nonché il vecchio testo dell'art. 71 co. 1 che ammetteva lo svolgimento del lavoro accessorio solo da parte di: a) i disoccupati da oltre un anno; b) le casalinghe, gli studenti e i pensionati; c) i disabili e i soggetti in comunità di recupero, d) i lavoratori extracomunitari regolari nei sei mesi successivi alla perdita del lavoro.

⁽¹⁰⁾ V. versione originaria dell'art. 70 co. 1, d.lgs. n. 276/2003 che parlava di: a) piccoli lavori domestici a carattere straordinario, compresa la assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con handicap; b) insegnamento privato supplementare; c) piccoli lavori di giardinaggio, nonché di pulizia, manutenzione di edifici e monumenti; d) realizzazioni di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli; e) collaborazione con enti pubblici e associazioni di volontariato per lo svolgimento di lavori di emergenza, come quelli dovuti a calamità o eventi naturali improvvisi o di solidarietà.

⁽¹¹⁾ Tra i primi commenti all'istituto in parola si rinvia per tutti a: A. Lo Faro, *Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti*, in *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali, Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, a cura di E. Gragnoli - A. Perulli, Cedam, 2004, 792 e ss.

⁽¹²⁾ V. in particolare l'art. 48 e ss., d.lgs. n. 81/2015 (oggi, come si dirà *infra* abrogati). V. sul punto P. Tullini, *Il lavoro accessorio*, in *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, a cura di L. Fiorillo - A. Perulli, Giappichelli, 2015, 263 ss.; E. Balletti, *Lavoro accessorio (artt. 48-50)*, in *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, a cura di F. Carinci, Adapt-University Press, 2015, 294 e ss.; A. Zilli, *Accessorio a chi? Lavorare per voucher dopo il D.lgs. n. 81/2015, LG*, 2015, 1170 ss.; A. Occhino, *Il lavoro accessorio*, in *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a cura di M. Magnani - A. Pandolfo - P.A. Varesi, Giappichelli, 2016, 231 e ss.; V. Pinto, *La riforma (manca) del lavoro accessorio*, in *Commentario breve alla riforma “Jobs Act”*, a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Wolters Kluwer-Cedam, 2016, 675 e ss.

⁽¹³⁾ Per un'analisi specifica delle numerosissime modifiche apportate negli anni all'istituto si rinvia, tra i tanti, agli scritti di: P. Bellocchi., *Artt. 72, 73. Il regime del lavoro accessorio e l'autonomia privata: logiche negoziali e dinamiche fattuali*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro. Titoli VII, VIII e IX - Artt. 61-86*, a cura di P. Bellocchi - F. Lunardon - V. Speciale, in *Commentario*

di lavoro subordinato *standard*, sia ad altre e ben più protette tipologie di lavoro flessibile⁽¹⁴⁾.

Da qui la decisione della CGIL, nel 2016, di presentare una richiesta di *referendum* abrogativo al fine di cancellare l'istituto dall'ordinamento⁽¹⁵⁾ e, nelle more di tale procedura, dapprima, la sua repentina abrogazione⁽¹⁶⁾ – funzionale ad evitarne una sua possibile soppressione referendaria⁽¹⁷⁾ – e, poi, la sua rapida sostituzione, per mano dell'art. 54 *bis*, d.l. n. 50/2017, conv. con mod. in l. n. 96/2017, con una figura nuova: le “prestazioni di lavoro occasionali”, a sua volta ritoccate, in modo marginale, dapprima nel 2017⁽¹⁸⁾ e da ultimo nel 2018⁽¹⁹⁾.

Nonostante i dubbi sollevati da qualcuno circa l'originalità della nuova figura rispetto alla precedente, e il conseguente tentativo di ottenere un riesame dell'ordinanza di interruzione del procedimento referendario, tale richiesta è stata rigettata. All'Ufficio centrale per il *referendum*, infatti, il nuovo istituto di cui all'art. 54 *bis*, così come oggi congegnato, è apparso più che meritevole di tutela nell'ordinamento. Questo perché, grazie al *restyling* legislativo, le prestazioni di lavoro occasionali hanno finito per – così

al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, 2004, 110 ss.; C. Spinelli, *Il lavoro accessorio*, in *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, a cura di P. Curzio, Cacucci, 2006, 493 e ss.; A. Ponzio, Art. 70, 71, 72 in *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 (“Riforma Biagi”)*, a cura di R. De Luca Tamajo - G. Santoro Passarelli, Cedam, 2007, 866 e ss.; N. Persico - M. Tiraboschi, *La nuova disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio*, in *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 2008, 181 ss.; L. Valente, *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a “requisiti ridotti”*, RGL, 2009, I, 585 e ss.; S. Bellomo, *Le prestazioni di tipo accessorio tra occasionalità, atipicità e “rilevanza fattuale”*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni cambiamento sociale*, Jovene, 2011, 771 e ss.; F. Natalini, *Il lavoro accessorio*, in *Riforma del lavoro: tutte le novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92*, a cura di G. Pellacani, Giuffrè, 2012, 193 e ss.; I. Spilimbergo, *La nuova disciplina del lavoro accessorio*, in *Il nuovo diritto del mercato del lavoro. La legge n. 92 del 2012 (c.d. “riforma Fornero”) dopo le modifiche introdotte dalla legge n. 99 del 2013*, a cura di M. Persiani - S. Liebman, Utet giuridica-Wolters Kluwer, 2013, 279 e ss.; F. Martelloni, *Disposizioni in tema di lavoro coordinato: co.co.co lavoro occasionale accessorio*, in *Rapporto individuale e processo del lavoro*, a cura di L. Fiorillo - A. Perulli, Giappichelli, 2014, 230; M. Miscione, *Lavoro a voucher fra ascesa e declino*, in AA.VV., *Studi in memoria di Giovanni Garofalo*, Cacucci, 2015, 617 e ss.; P. Rauseri, *Il lavoro accessorio*, in *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 2016, 269 e ss.

⁽¹⁴⁾ In dottrina cfr., fra i tanti: A. Lassandari, *Il lavoro accessorio nel disegno degli equivoci*, in *Voucherizzati. Il lavoro al di là del contratto: un'indagine sul lavoro accessorio in Italia e in Emilia-Romagna*, a cura di G. De Angelis - M. Marrone, Editrice socialmente, 2017, 11; M.T. Carinci, *Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro? Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato versus contratto di lavoro subordinato a termine, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio*, RGL, 2016, 341.

⁽¹⁵⁾ A favore della ammissibilità del quesito referendario promosso dalla CGIL v. C. cost. 27 gennaio 2017, n. 28 nt. R. Romboli (per un commento v. T. Treu, *La Corte costituzionale e i referendum sull'art. 18, i voucher e la responsabilità negli appalti*, DRI, 2017, 553 ss.).

⁽¹⁶⁾ Cfr. art. 1, d.l. n. 25/2017 conv. senz. mod. in l. n. 49/2017.

⁽¹⁷⁾ L'Ufficio centrale per il *referendum* costituito presso la Corte di cassazione statui, infatti, in seguito alla abrogazione della figura in parola, dapprima la sospensione (V. Cass. Ufficio centrale per il *referendum*, ord. 21 aprile 2017) e poi l'interruzione (V. Cass. Ufficio centrale per il *referendum*, ord. 27 aprile 2017) del procedimento referendario.

⁽¹⁸⁾ Cfr. l. n. 205/2017.

⁽¹⁹⁾ Cfr. d.l. n. 87/2018 conv. con mod. in l. n. 96/2018.

si legge nell'ordinanza di rigetto – recuperare «il requisito della “occasionalità” dell'esigenza lavorativa», elemento fondamentale per garantire all'istituto la funzione di «strumento effettivamente finalizzato alla disciplina delle prestazioni lavorative svolte in minima entità e in contesti marginali, e [pertanto] non alternativo ad altre forme contrattuali già presenti nel panorama lavoristico»⁽²⁰⁾.

È dunque specificamente su questa figura (recentemente creata e “legittimata”) che si concentrerà il presente scritto, tenendo tuttavia a mente che l'*excursus* storico, sin qui brevemente delineato, sarà fondamentale nel prosieguo per poter capire il peculiare ruolo svolto dall'elemento tempo all'interno di tale istituto.

2. La struttura delle prestazioni di lavoro occasionali

Da una lettura organica dei numerosi (e disordinati) commi che compongono l'art. 54 *bis* emerge che per prestazioni di lavoro occasionali il legislatore intende quelle attività lavorative – da chiunque svolte⁽²¹⁾ – che soddisfino, nel corso di un anno civile⁽²²⁾, ben tre requisiti ⁽²³⁾ e, cioè, diano luogo: a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro⁽²⁴⁾; b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore (di regola)⁽²⁵⁾ a 5.000 euro; c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore a compensi di importo non superiore a 2.500 euro e, comunque, non eccedenti le 280 ore di durata⁽²⁶⁾.

Tali prestazioni possono essere richieste, di regola⁽²⁷⁾, solo da due categorie di soggetti e, cioè: dalle persone fisiche non nell'esercizio dell'attività professionale o di

⁽²⁰⁾ Le frasi tra caporali sono tutte di Cass. Ufficio centrale per il *referendum*, ord. 29 novembre 2017, RGL, 2018, I, 192 e ss., nt. critica CGIL-Ufficio giuridico e vertenze, *La Cassazione sul referendum voucher*.

⁽²¹⁾ L'art. 54 *bis*, co. 5, d.l. n. 50/2017, conv. con mod. in l. n. 96/2017, vieta la possibilità di svolgere prestazioni di lavoro occasionali solo ai soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un qualunque rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (e ciò con l'evidente intento di evitare che il datore di lavoro trovi più conveniente sostituire forme di lavoro stabile con tale forma di lavoro).

⁽²²⁾ *Id est* dal 1° gennaio al 31 dicembre (v. Circolare INL n. 5/2017).

⁽²³⁾ V. art. 54 *bis* co. 1.

⁽²⁴⁾ La Circolare INPS n. 107/2017, ha chiarito, al punto 2, che tale importo, così come i successivi di cui alle lett. b) e c), sono da considerare al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione (di cui si dirà *infra*).

⁽²⁵⁾ Regola diversa vale per alcune tipologie di lavoratori considerati deboli dal legislatore (v. c. 8 dell'art. 54 *bis*).

⁽²⁶⁾ Cfr. l'art. 54 *bis* co. 20 (ma soglie diverse valgono per il settore agricolo). Sulla complessità del coordinamento di queste due soglie si veda la nota n. 43.

⁽²⁷⁾ Si tralascerà qui di considerare le eccezioni previste per le società sportive professionistiche (v. l'art. 54 *bis* c. 6 b *bis*) e per le pubbliche amministrazioni (v. l'art. 54 *bis* c. 7). Per una analisi di tali ipotesi ci si permette di rinviare a F. Marinelli, *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Giappichelli, 2019, rispettivamente 73 e ss. e 79 e s.

impresa (e in tal caso solo nell'ambito di piccoli lavori domestici, dell'assistenza domiciliare e dell'insegnamento privato supplementare⁽²⁸⁾), nonché da qualunque altro utilizzatore privato di piccole dimensioni sempre che non operi in settori particolarmente pericolosi o nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi⁽²⁹⁾.

Quest'ultima categoria di utilizzatori, può avvalersi di tali prestazioni solo tramite il c.d. contratto di prestazione occasionale (CPO), attivabile versando, attraverso apposita piattaforma informatica INPS⁽³⁰⁾, le somme necessarie a remunerarle⁽³¹⁾.

Le persone fisiche non nell'esercizio dell'attività professionale o di impresa, per acquistare le prestazioni in parola, debbono, invece, avvalersi del c.d. "Libretto Famiglia (LF) e, cioè, di un libretto nominativo prefinanziato contenente titoli di pagamento, acquistabile attraverso apposita piattaforma informatica INPS⁽³²⁾ o presso gli uffici postali⁽³³⁾. Anche in quest'ultimo caso, nonostante il silenzio del legislatore circa l'origine contrattuale delle prestazioni, chi scrive, in accordo con l'orientamento dominante⁽³⁴⁾, ritiene indubitabile che esse nascano per opera di un accordo tra le parti.

Alla luce di quanto detto emerge dunque che, nonostante l'art. 54 *bis* diversifichi, come visto, la modalità di acquisizione delle prestazioni di lavoro occasionali a seconda dell'identità dell'utilizzatore (persona fisica non nell'esercizio dell'attività professionale o di impresa o altro privato di piccole dimensioni), il LF e il CPO altro non sono che «due varianti di un modello contrattuale unitario»⁽³⁵⁾.

⁽²⁸⁾ Art. 54 *bis* co. 6 e co. 10.

⁽²⁹⁾ Cfr. l'art. 54 *bis* co. 6, lett. b) e co. 14. L'art. 54 *bis* co. 13 in realtà specifica che l'utilizzatore del CPO può acquistare solo «prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità» inducendo la dottrina a chiedersi se ciò costituisca un elemento aggiuntivo o meramente confermativo rispetto ai tre limiti temporali e di guadagno individuati al co. 1 dell'art. 54 *bis*. Data la genericità degli incisi chi scrive, d'accordo con la dottrina maggioritaria, ritiene che le suddette precisazioni debbano leggersi come meramente rafforzative della volontà del legislatore di riservare l'utilizzo di tale istituto solo a prestazioni marginali (sul punto ci si permette di rinviare a F. Marinelli, *Il lavoro occasionale in Italia*, cit., 76 ss.).

⁽³⁰⁾ Art. 54 *bis* co. 9.

⁽³¹⁾ Art. 54 *bis* co. 6 b) e co. 13 e ss.

⁽³²⁾ Art. 54 *bis* co. 10.

⁽³³⁾ Cfr. l'art. 54 *bis* co. 6 a e 10 e ss.

⁽³⁴⁾ Cfr.: S. Ciucciovino, *Prestazioni di lavoro occasionale*, in *Il libro dell'anno del diritto 2018*, Treccani, 2018, 314 e s.; F. Fantuzzi, *Le prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, in *Il lavoro autonomo e occasionale*, a cura di M. Lanotte, Giuffrè 2018, 258; P. Monda, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, *WP CSDLE*, It. n. 346/2017, 19; A. Ventura, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è "PrestO" fatto*, in *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile-occasionale*, a cura di D. Garofalo, Adapt University press, 2018, 540; S. Donà, *Prestazioni occasionali: tutte le novità*, *Il civilista*, Giuffrè, 2017, 31. Lo stesso INPS, del resto nella Circolare INPS n. 107/2017, punto 1 ha definito il LF come una «tipologia di contratto». *Contra v.* tuttavia V. Pinto, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Wolters Kluwer - Cedam, 2018, 175 e s. che forza in realtà il dato testuale della norma (quanto meno con riguardo al CPO visto che lo stesso art. 54 *bis* lo definisce un contratto) e considera sia il LF che il CPO meri regimi agevolati di assunzione.

⁽³⁵⁾ S. Ciucciovino, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., 315. Nello stesso A. Ventura, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è "PrestO" fatto*, cit., 540.

L'esistenza di una sostanziale omogeneità tra le due figure appare tanto più plausibile se solo si pone mente al fatto che l'art. 54 *bis* prevede sia per le prestazioni occasionali ottenute tramite LF, sia per quelle ottenute tramite CPO una disciplina unitaria volta ad assicurare ai lavoratori, da un lato, alcune tutele (quali: l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti⁽³⁶⁾; quella contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali⁽³⁷⁾; l'applicazione di alcune norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro⁽³⁸⁾; un compenso orario minimo⁽³⁹⁾, nonché, infine, il diritto al riposo giornaliero e settimanale oltre che ad eventuali pause⁽⁴⁰⁾); e, dall'altro, alcuni incentivi (se è vero che i compensi percepiti tramite tale tipo di lavoro sono: ritenuti esenti da qualunque tipo di imposizione fiscale; considerati ininfluenti sullo stato di disoccupazione; e, infine, computati ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno⁽⁴¹⁾).

Una volta delineata, seppur per brevi cenni, la figura delle prestazioni di lavoro occasionali, pare finalmente possibile condurre qualche riflessione circa il ruolo svolto dal fattore tempo nell'istituto in esame.

3. La peculiarità della figura: l'occasionalità si fonda anche (ma non solo) su elementi temporali

Riflettere sull'elemento del tempo nelle prestazioni di lavoro occasionali significa, *in primis*, prendere atto del fatto che esse si fondano su una palese *contraddizione* derivante dal fatto che, se come è vero, "l'occasionalità", in quanto termine *contrario* rispetto a quello di "continuatività", significa *mancanza* di un «legame stabile tra le parti all'interno del quale la prestazione perdura nel tempo»⁽⁴²⁾, e quindi, risulta un concetto ontologicamente fondato (seppur per sottrazione) solo sul dato temporale, nondimeno il nostro legislatore non ha costruito la figura delle prestazioni di lavoro occasionali sulla scorta di tale nozione per così dire "classica" di occasionalità.

L'occasionalità su cui si fondano le prestazioni in parola appare infatti *sui generis*, sia perché, a ben guardare, esse possono anche durare per un certo tempo (seppur

⁽³⁶⁾ Con iscrizione alla Gestione separata di cui all'art. 2, co. 26, l. n. 335/1995 (cfr. l'art. 54 *bis* co. 2).

⁽³⁷⁾ Disciplinata dal d.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124 (cfr. l'art. 54 *bis* co. 2).

⁽³⁸⁾ Cfr. l'art. 54 *bis* co. 3, che riconosce tale diritto nei limiti di cui all'articolo 3, co. 8, d.lgs. n. 81/2008 (v. sul punto, se vuoi, F. Marinelli, *Il lavoro occasionale in Italia* cit., 68 e s.).

⁽³⁹⁾ Oggi pari a 8 euro netti utilizzando il LF (v. l'art. 54 *bis* co. 11) e a 9 euro netti avvalendosi del CPO (cfr. l'art. 54 *bis* co. 16 e co. 17, lett. e)).

⁽⁴⁰⁾ Cfr. l'art. 54 *bis* co. 3, ove richiama gli artt. 7, 8 e 9, d.lgs. n. 66/2003.

⁽⁴¹⁾ Cfr. l'art. 54 *bis* co. 4.

⁽⁴²⁾ M. Pedrazzoli, *Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie: lo sventurato caso del "lavoro occasionale"*, RGL, 2005, I, 231. Ma per una diversa visione cfr. V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo di lavoro*, Cacucci, 2008, 111.

contenuto), sia perché all'elemento temporale il legislatore affianca uno stringente parametro economico.

Infatti, come si ricorderà dal paragrafo precedente, le prestazioni di lavoro occasionali, per essere considerate tali, debbono soddisfare un triplice criterio e, cioè, non superare: sia un limite massimo *di guadagno annuale* ricavabile da ciascun lavoratore con riferimento alla totalità degli utilizzatori; sia un limite massimo *di spesa annuale* da parte di ciascun utilizzatore verso la totalità dei lavoratori; sia, infine, un limite massimo *annuale di guadagno* per ciascun lavoratore nei confronti di ciascun utilizzatore. Non solo, benché, come detto *supra*, quest'ultimo parametro possa essere sostituito dal numero di *ore* impiegate (massimo 280 nell'anno), a ben guardare, neanche questo limite rappresenta un criterio puramente temporale. Ciò sia perché l'art. 54 *bis* prevede per le prestazioni di lavoro occasionali un compenso orario minimo (di cui si è detto *supra*)⁽⁴³⁾, sia perché tale criterio deve comunque convivere con i due precedenti, *id est*: con il limite economico dei 5.000 euro come somma massima sia di guadagno annuo ricavabile da ciascun lavoratore dallo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale, sia di spesa annua per ciascun utilizzatore per l'acquisto di prestazioni di lavoro occasionali.

Stando così le cose, non pare dunque operazione peregrina chiedersi per quale ragione l'occasionalità sia stata costruita in siffatto modo.

La risposta, ad avviso di chi scrive, è facilmente intuibile se ci si sofferma a considerare la *ratio* sottesa ai limiti su cui si fonda la definizione di prestazioni di lavoro occasionali (di cui si è dato conto nel § 2) e la si collega, poi, all'*excursus* storico dell'istituto (di cui si è detto nel § 1).

Quanto ai tre limiti economico-temporali che definiscono, come visto, l'istituto in esame, pur avendo ciascuno uno scopo ben preciso, sono, a ben guardare, tutti volti a un unico obiettivo: rendere *la figura marginale non solo nell'ambito del singolo rapporto di lavoro ma, addirittura, nel mercato*.

La *ratio* sottesa al limite massimo di guadagno annuo previsto per lo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionali da parte di ciascun lavoratore con riferimento alla totalità degli utilizzatori mira, infatti, a rendere la figura una fonte di reddito marginale agli occhi dei lavoratori.

Così, il limite massimo di spesa annua che ciascun utilizzatore può impiegare per ottenere prestazioni di lavoro occasionali mira ad impedire che queste ultime possano venire utilizzate dai committenti per soddisfare esigenze stabili mediante «la continua

⁽⁴³⁾ A ben guardare non privo di criticità di coordinamento con il limite delle 280 ore se è vero che, come ricorda V.F. Giglio, *Il nuovo lavoro occasionale*, in *Il nuovo lavoro occasionale. Disciplina, profili critici e soluzioni operative*, a cura di V.F. Giglio, *Glav - Inserto* n. 11/2018, X e XVII, con riferimento al CPO, se il compenso orario minimo deve essere almeno pari a 9 euro ne risulta che il limite di ore per lavoratore in ambito professionale di fatto non potrà eccedere le 277 ore (posto che moltiplicando le 280 ore per i 9 euro orari si arriverebbe a 2.520 euro); così, con riguardo al LF, essendo il compenso minimo pari a 8 euro e il limite temporale pari a 280 ore, il prestatore potrà ricevere dal singolo committente non più di 2.240 euro per anno (per arrivare a 2.500 euro, infatti, dovrebbe lavorare ben 32 ore di più).

rotazione dei lavoratori sulla stessa posizione di lavoro»⁽⁴⁴⁾ e, dunque, intende rendere la figura marginale per gli utilizzatori.

Infine, il limite massimo annuale di spesa/guadagno (o di ore impiegate) per le prestazioni occasionali svolte da ciascun lavoratore nei confronti di ciascun utilizzatore è volto a garantire che il ricorso al lavoro occasionale soddisfi «fabbisogni lavorativi destinati ad esaurirsi nel breve periodo»⁽⁴⁵⁾ e, dunque, in ultima analisi, a rendere la figura ancora più marginale qualora coinvolga le stesse parti.

Ciò premesso, se si ricorda quanto detto nel § 1 e, cioè, che la figura del lavoro occasionale regolata dall'art. 54 *bis* è nata sulle ceneri delle prestazioni occasionali di tipo accessorio, istituto abolito in quanto ritenuto un *vulnus* alle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione alle garanzie dettate dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato, non vi è chi non veda quanto sia importante l'operazione posta in essere dal legislatore con l'art. 54 *bis*: questa costruzione bizzarra dell'occasionalità è funzionale a selezionare prestazioni di ridotta entità economico-temporale e, dunque, a rendere la figura in esame costituzionalmente legittima, in quanto effettivamente marginale e, dunque, non alternativa rispetto ad altre forme contrattuali già presenti nell'ordinamento.

Una volta dato conto del ruolo svolto dal tempo all'interno della definizione di prestazioni di lavoro occasionali, non rimane che chiedersi se e come ciò incida sulla fattispecie, per poi capire quali ne siano le ricadute sulla disciplina.

4. Le (importanti) ricadute della svalutazione dell'elemento temporale sulla fattispecie e, conseguentemente, sulla disciplina

Nel delineare *supra* (v. § 2), seppur per brevi cenni, la figura delle prestazioni di lavoro occasionali, non potrà essere sfuggito che nulla si è detto circa la qualificazione della fattispecie. Tale mancanza non è imputabile a disattenzione, quanto al fatto che, a ben guardare, l'art. 54 *bis* non accenna a tale questione.

La norma in parola si limita, infatti – come visto *supra* –, ad assicurare ai lavoratori che svolgono le suddette prestazioni, da un lato, alcune tutele e, dall'altro, alcuni incentivi, per poi concludere affermando che, in caso di superamento, da parte dell'utilizzatore, del limite di importo dei 2.500 euro annui o, comunque, delle 280 ore annue ammissibili *ex lege* con lo stesso lavoratore, il relativo rapporto si trasformerà (di regola) ⁽⁴⁶⁾, «in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato»⁽⁴⁷⁾ a far data dal giorno in cui si è verificato il superamento di tale limite⁽⁴⁸⁾.

⁽⁴⁴⁾ V. Pinto, *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, cit., 179 e s.

⁽⁴⁵⁾ V. Pinto, *ibidem*.

⁽⁴⁶⁾ L'art. 54 *bis* co. 20 esclude infatti espressamente le pubbliche amministrazioni da tale meccanismo sanzionatorio e sancisce limiti diversi per il settore agricolo.

⁽⁴⁷⁾ V. art. 54 *bis* co. 20.

⁽⁴⁸⁾ V. Circ. INL n. 5/2017.

Da qui la disputa sorta tra gli addetti ai lavori.

L'orientamento maggioritario⁽⁴⁹⁾, valorizzando, ora, l'applicazione alla figura in parola di istituti tipici del lavoro subordinato (come i riposi e le pause), ora, la previsione di elementi (quali un compenso minimo orario e la normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro) compatibili con prestazioni destinate ad essere inserite in un contesto organizzativo sul quale il lavoratore non ha alcun potere decisionale, colloca le prestazioni occasionali nell'area della subordinazione.

Altri⁽⁵⁰⁾ ritengono, invece, che proprio questa applicazione espressa al lavoro occasionale di istituti tipici del lavoro subordinato abbia un senso solo qualora l'intento del legislatore sia quello di attribuire alle prestazioni natura autonoma. Non solo, il riferimento dell'art. 54 *bis* ai «piccoli lavori domestici» all'«insegnamento supplementare»⁽⁵¹⁾, nonché alle «prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità»⁽⁵²⁾ sembrerebbe voler escludere il requisito dello stabile inserimento del lavoratore nell'organizzazione del committente.

Infine vi è chi⁽⁵³⁾, da un lato, vista l'impossibilità di escludere «che nella pratica una prestazione occasionale possa essere eterodiretta ovvero eterorganizzata dall'utilizzatore, ovvero ancora gestita ed eseguita dal prestatore coordinandosi con l'utilizzatore, oppure [svolta] con una considerevole autonomia»⁽⁵⁴⁾, dall'altro, constatata la noncuranza dell'art. 54 *bis* circa il profilo qualificatorio, preferisce considerare le prestazioni di lavoro occasionali un tipo contrattuale a sé «non [...] collocabile

⁽⁴⁹⁾ Cfr.: L. Valente, *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, MGL, 2017, 758; A. Ventura, *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è "PrestO" fatto*, cit., 540; P. Monda, *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, cit., 16 e s.; S.P. Emiliani, *Prestazioni occasionali tra autonomia e subordinazione*, VTDL, 2018, 1.

⁽⁵⁰⁾ Cfr.: F. Fantuzzi, *Le prestazioni occasionali. Libretto di Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, cit., 258 e ss.; C. Cordella, *Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, DRI, 2018, 1181.

⁽⁵¹⁾ V. art. 54 *bis* co.10, lett. a) e c).

⁽⁵²⁾ V. art. 54 *bis* co. 13.

⁽⁵³⁾ Cfr.: S. Ciucciovino, *Prestazioni di lavoro occasionale*, cit., 318, M. Falsone, *Art. 54 bis*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, continuato da R. De Luca Tamajo - O. Mazzotta, Wolters Kluwer - Cedam, 2018, 3102. Anche la prassi sembra andare in questa direzione se è vero che la Circolare INL n. 5/2017 ha definito le prestazioni regolate dall'art. 54 *bis* come «prestazioni che il legislatore ha inteso tipizzare attraverso lo strumento del Libretto Famiglia o del Contratto di prestazione occasionale, prescindendo [...] da una classificazione preventiva sulla natura autonoma o subordinata delle stesse e perciò individuando specifici limiti e tutele in capo al lavoratore». Non si deve dimenticare che anche con riguardo alla figura del lavoro occasionale di tipo accessorio la prassi era stata unanime nel ritenere che «per prestazioni di lavoro occasionale accessorio [dovessero...] intendersi attività lavorative di natura meramente occasionale e 'accessorie', non riconducibili a tipologie contrattuali tipiche di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, ma mere prestazioni di lavoro definite con la sola finalità di assicurare le tutele minime previdenziali e assicurative in funzione di contrasto a forme di lavoro nero e irregolare» (Circolare INPS n. 88/2009; nello stesso senso: la Circolare INPS n. 44/2009; la Circolare INPS n. 17/2010, e, infine, la Circolare INPS n. 49/2013).

⁽⁵⁴⁾ C. Carchio, *La tutela del lavoratore occasionale (compenso - orario - sicurezza)*, in *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, a cura di D. Garofalo, Adapt University press, 2018, 594.

nell'ambito del lavoro autonomo né in quello del lavoro subordinato»⁽⁵⁵⁾.

In questo complesso quadro, ad avviso di chi scrive è proprio l'occasionalità – costruita, lo si è detto, come stringente *mix* tra parametro temporale ed economico – ad aiutarci a risolvere la questione (senza dubbio non di poco conto se solo si pensa alle implicazioni sul piano applicativo).

Se, infatti, in linea con l'orientamento consolidato⁽⁵⁶⁾, si concordi sul fatto che per individuare il tipo contrattuale bisogna partire dalla causa (e, cioè, dall'interesse che l'operazione è diretta a soddisfare)⁽⁵⁷⁾, per risolvere la questione in parola basterà chiedersi se lo scambio “lavoro occasionale *versus* corrispettivo” sia riconducibile a quello tra retribuzione e prestazione di attività alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore (che è la causa del contratto di lavoro subordinato)⁽⁵⁸⁾ o, piuttosto, a quello tra corrispettivo *versus* compimento di un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione (che è, come noto, la causa del contratto di lavoro autonomo)⁽⁵⁹⁾ o, ancora, dia vita ad un interesse altro.

Ad avviso di chi scrive, la lettera dell'art. 54 *bis* appare molto chiara nel non dare rilievo alcuno alla natura eterodiretta o meno del *facere* nell'economia dell'istituto. Ciò emerge dal fatto che, come visto, la norma, per un verso, non si preoccupa di qualificare le prestazioni di lavoro occasionali e, per altro verso, regola l'istituto con una disciplina *ad hoc*. Di contro, leggendo l'art. 54 *bis*, non si può non cogliere (come visto *supra*) l'ostinazione con cui il legislatore insiste sulla marginalità che deve caratterizzare le prestazioni di lavoro occasionali⁽⁶⁰⁾.

Stando così le cose, si ritiene plausibile la tesi di chi ritiene che le prestazioni di lavoro occasionali costituiscano un tipo contrattuale a sé stante caratterizzato da una propria causa tipica e, conseguentemente, da una propria disciplina esaustiva. A ben guardare, infatti, l'interesse sotteso al contratto in esame consiste nello scambio di un corrispettivo *versus* una prestazione di lavoro occasionale ai sensi dell'art. 54 *bis*, *quale che ne sia la modalità di esecuzione*. Come dire, ciò che rileva per il legislatore ai fini della configurazione della fattispecie (e che dunque consente l'applicazione della relativa disciplina) non è la natura autonoma o subordinata del *facere* del lavoratore, bensì la marginalità di tale *facere* (a prescindere dalla modalità di esecuzione), realizzata costruendo l'occasionalità in modo “spurio” e cioè, come detto, compenetrando in modo originale il dato temporale con quello economico.

Questa occasionalità *sui generis*, cioè volta ad individuare prestazioni di ridotta

⁽⁵⁵⁾ Le frasi tra caporali sono di M. Falsone, *Art. 54 bis, cit.*, 3103.

⁽⁵⁶⁾ V. per tutti V. Roppo, *Il contratto*, Giuffrè, 2001, 430 e s.

⁽⁵⁷⁾ Cfr. C.M. Bianca, *Diritto civile. Il contratto*, Giuffrè, 2000, 453.

⁽⁵⁸⁾ V. l'art. 2094 c.c.

⁽⁵⁹⁾ Cfr. l'art. 2222 c.c.

⁽⁶⁰⁾ Cfr. l'art. 54 *bis*, co. 13 il quale precisa che il CPO è utilizzabile solo per acquistare «prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità»; nonché l'art. 54 *bis* co. 10 il quale precisa che il LF possa essere utilizzato solo nell'ambito dei piccoli lavori domestici, di giardinaggio e di manutenzione, di assistenza domiciliare, e con riguardo all'insegnamento privato supplementare.

entità economico/temporale è, dunque, ciò che caratterizza la fattispecie e che, di conseguenza, determina l'applicazione della sola disciplina contenuta nell'art. 54 *bis* (e di cui si è detto brevemente nel § 2); e ciò appare possibile proprio grazie alla sua originale costruzione – per così dire “ibrida” – ad opera dello stesso art. 54 *bis*.

Se è vero, infatti, in via generale che la continuità è elemento neutro a fini qualificatori⁽⁶¹⁾, nel caso in esame tale occasionalità “spuria” è assolutamente indispensabile per rendere la figura realmente marginale. Dunque, a ben vedere è *la marginalità* che finisce per “colorare” la causa del contratto in esame.

Da qui l'importanza di questa costruzione stravagante dell'occasionalità nell'ambito della figura in parola: proprio questa caratteristica permette al tempo di assurgere ad elemento intrinseco al sinallagma “prestazione di lavoro-corrispettivo” in quanto *condicio sine qua non* per la configurazione della fattispecie, posto che per il legislatore la modalità (autonoma, subordinata o finanche alternativamente ora autonoma ora subordinata) di esecuzione della prestazione risulta indifferente (trovando comunque applicazione la sola disciplina *ad hoc* prevista dall'art. 54 *bis*) sempre che, solo se e fintanto che essa sia svolta dal lavoratore nella modalità prescritta dallo stesso art. 54 *bis*.

5. Conclusioni: sulla utilità della occasionalità “spuria” che caratterizza le prestazioni di lavoro occasionali

Alla luce di quanto detto, non vi è chi non veda quale sia la peculiarità che caratterizza l'atteggiarsi del fattore tempo nelle prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'art. 54 *bis*.

L'istituto in esame si basa su un elemento – l'occasionalità – che pur rilevando tradizionalmente come caratteristica ontologicamente legata (seppur per sottrazione) al dato temporale, nella figura in esame viene, da un lato, “alterata”, in quanto ammette anche prestazioni di lavoro occasionali che durano per un certo tempo (seppur contenuto); dall'altro lato, “contaminata” con un dato di natura economica a ben guardare imprescindibile per rendere l'istituto in esame realmente marginale e, dunque, meritevole di “cittadinanza” nel nostro ordinamento.

Non solo, grazie a questa siffatta strutturazione questa occasionalità “ibrida” è in grado di qualificare la fattispecie. Il risultato è una figura che bypassa la tradizionale

⁽⁶¹⁾ Come noto, infatti, da tempo la dottrina lavoristica considera la continuità criterio neutro privo di attitudine qualificatoria in quanto elemento compatibile sia con le prestazioni di lavoro subordinato, sia con quelle di lavoro autonomo (cfr.: P. Ichino, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. I. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Giuffrè, 1984, 24 e ss.; R. De Luca Tamajo, *Il tempo di lavoro (il rapporto individuale di lavoro)*, in Aidlass (a cura di), *Il tempo di lavoro*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Genova, 4-5 aprile. 1986), Giuffrè, 1987, 26 ss.; A. Perulli, *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, 1996, 184 e ss.; V. Bavaro, *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato*, cit., 109).

dicotomia autonomia-subordinazione, posto che per il legislatore la modalità autonoma, subordinata o finanche alternativamente ora subordinata ora autonoma di esecuzione delle prestazioni di lavoro occasionali risulta indifferente sempre che esse siano svolte dal lavoratore nella modalità occasionale “spuria” (*id est* marginale) prescritta dall’art. 54 *bis*.

Tale peculiarità rende l’istituto non solo originalissimo (dimostrando così la grande capacità «del discorso normativo giuslavoristico»⁽⁶²⁾ di adattarsi alle mutevoli esigenze della società), ma anche meritorio. Esso, infatti, si preoccupa di predisporre una tutela ad avviso di chi scrive costituzionalmente sufficiente per prestazioni di così ridotta entità⁽⁶³⁾ (dal momento che garantisce, come visto: una copertura sia per l’invalidità, la vecchiaia e i superstiti, sia in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali⁽⁶⁴⁾, sia a tutela della salute e sicurezza sul lavoro⁽⁶⁵⁾; nonché un compenso orario minimo⁽⁶⁶⁾ – a ben guardare al di sopra delle proposte sul salario minimo ad oggi in discussione in Parlamento⁽⁶⁷⁾–, nonché il diritto al riposo giornaliero e settimanale, oltre che alle pause⁽⁶⁸⁾) a vantaggio di tutti quei soggetti⁽⁶⁹⁾ che, pur entrando nel mercato con l’intento, non di impiegare in esso l’intera capacità di lavoro, ma solo di integrare il proprio reddito, appaiono nondimeno meritevoli di protezione.

⁽⁶²⁾ M. Barbieri, *Rileggendo “un profilo ideologico del diritto del lavoro” di M.G. Garofalo, LD, 2015, 111.*

⁽⁶³⁾ Del resto, proprio la marginalità di tali prestazioni rende ragionevole la mancanza di tutele sia in caso di maternità (art. 37, co. 1, Cost.); sia contro la disoccupazione involontaria (art. 38, co. 2, Cost.); sia volte a garantire ferie annuali retribuite (art. 36, co. 3, Cost.). Quanto all’art. 39 Cost., *id est* alla libertà sindacale, sebbene non espressamente sancita dall’art. 54 *bis*, neppure è, a ben vedere, esclusa dalla norma, sicché, non si vede per quale ragione essa debba essere preclusa ai lavoratori occasionali. Diverso, invece, e assai più spinoso, pare ad avviso di chi scrive il tema delle criticità dell’istituto sul piano applicativo su cui ci si permette di rinviare a F. Marinelli, *Il lavoro occasionale in Italia, cit.*, 83 ss.

⁽⁶⁴⁾ *Ex art.* 38 Cost., co. 2.

⁽⁶⁵⁾ *Ex art.* 32 Cost.

⁽⁶⁶⁾ *Ex art.* 36 Cost.

⁽⁶⁷⁾ v. sul punto M. Barbieri, *La proposta di direttiva sul salario minimo legale: opportunità e limiti, DRI, n. 2/2021, 387 ss.*

⁽⁶⁸⁾ *Ex art.* 36, co. 2 e co. 3 Cost.

⁽⁶⁹⁾ Quali: le *hostess* ai congressi, i commessi assunti negli esercizi commerciali addetti ad incartare i regali natalizi, i ragazzi chiamati a svolgere mansioni di controllo e assistenza ai concerti, ecc. (l’esempio è di P. Ichino, *Lavoro occasionale - 2 Dove sta la vera incostituzionalità della nuova norma*, in www.pietroichino.it, 29 maggio 2017).

Bibliografia

- Aidlass (a cura di), *Il tempo di lavoro*, (Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Genova, 4-5 aprile 1986), Giuffrè, 1987.
- Balletti E., *Lavoro accessorio (artt. 48-50)*, in *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, a cura di F. Carinci, Adapt-University Press, 2015, 294 ss.
- Barbieri M., *La proposta di direttiva sul salario minimo legale: opportunità e limiti*, in *DRI*, n. 2/2021, 387 ss.
- Barbieri M., *Rileggendo "un profilo ideologico del diritto del lavoro" di M.G. Garofalo*, in *LD*, 2015, 105 ss.
- Bavaro V., *Il tempo nel contratto di lavoro subordinato. Critica sulla de-oggettivazione del tempo-lavoro*, Cacucci, 2008.
- Bellocchi P., *Artt. 72, 73. Il regime del lavoro accessorio e l'autonomia privata: logiche negoziali e dinamiche fattuali*, in *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro. Titoli VII, VIII e IX - Artt. 61-86*, a cura P. Bellocchi - F. Lunardon - V. Speciale in *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, 2004, 110 ss.
- Bellomo S., *Le prestazioni di tipo accessorio tra occasionalità, atipicità e "rilevanza fattuale"*, in AA.VV., *Studi in onore di Tiziano Treu. Lavoro, istituzioni cambiamento sociale*, Jovene, 2011, 771 ss.
- Brino V., *Lavoro occasionale*, in *DDPriv.*, sez. comm., Utet, 2009.
- Carchio C., *La tutela del lavoratore occasionale (compenso - orario - sicurezza)*, in *La nuova frontiera del lavoro: autonomo - agile - occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, a cura D. Garofalo, Adapt University press, 2018, 567 ss.
- Carinci M.T., *Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro? Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato versus contratto di lavoro subordinato a termine, somministrazione di lavoro e lavoro accessorio*, in *RGL*, 2016, 316 ss.
- Carinci M.T., *La legge delega n. 30/2003 ed il sistema delle fonti*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro. L. n. 30/2003*, a cura di M. T. Carinci, Ipsoa, 2003, 3 ss.
- Ciucciovino S., *Prestazioni di lavoro occasionale*, in *Il libro dell'anno del diritto 2018*, Treccani, 2018, 313 ss.
- Cordella C., *Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale: individuazione della fattispecie*, in *DRI*, 2018, 1158 ss.
- De Luca Tamajo R., *Il tempo di lavoro (il rapporto individuale di lavoro)*, in Aidlass (a cura di), *Il tempo di lavoro*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro (Genova, 4-5 aprile. 1986), Giuffrè, 1987, 3 ss.
- Donà S., *Prestazioni occasionali: tutte le novità*, in *Il civilista*, Giuffrè, 2017.
- Emiliani S.P., *Prestazioni occasionali tra autonomia e subordinazione*, in *VTDL*, 2018, 1 ss.
- Falsone M., *Art. 54 bis*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, continuato da R. De Luca Tamajo – O. Mazzotta, Wolters Kluwer - Cedam, 2018, 3102 ss.
- Fantuzzi F., *Le prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale*, in *Il lavoro autonomo e occasionale*, a cura di M. Lanotte, Giuffrè, 2018, 243 ss.
- Giglio V.F., *Il nuovo lavoro occasionale. Disciplina, profili critici e soluzioni operative*, in *Glav - Inserto* n. 11/2018.
- Gragnoles E., *Tempo e contratto di lavoro subordinato*, in *RGL*, 2007, I, 439 ss.
- Ichino P., *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro. I. Continuità, elasticità e collocazione temporale della prestazione lavorativa subordinata*, Giuffrè, 1984.
- Ichino P., *Lavoro occasionale - 2 Dove sta la vera incostituzionalità della nuova norma*, in *www.pietroichino.it*, (29 maggio 2017).
- Lassandari A., *Il lavoro accessorio nel disegno degli equivoci*, in *Voucherizzati. Il lavoro al di là del contratto: un'indagine sul lavoro accessorio in Italia e in Emilia-Romagna*, a cura di G. De Angelis - M. Marrone, Editrice socialmente, 2017, 11 ss.
- Lo Faro A., *Prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti*, in *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, *Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, a cura di E. Gragnoli - A. Perulli Cedam, 2004, 792 e ss.
- Marinelli F., *Il lavoro occasionale in Italia. Evoluzione, disciplina e potenzialità della fattispecie lavoristica*, Giappichelli, 2019.
- Martelloni F., *Disposizioni in tema di lavoro coordinato: co.co.co lavoro occasionale accessorio*, in *Rapporto individuale e processo del lavoro*, a cura di L. Fiorillo - A. Perulli, Giappichelli, 2014, 199 ss.
- Miscione M., *Lavoro a voucher fra ascesa e declino*, in AA.VV., *Studi in memoria di Giovanni Garofalo*, Cacucci, 2015, 617 ss.

- Monda P., *Prime riflessioni sulla nuova disciplina del lavoro occasionale*, in *WP C.SDL E*, It. n. 346/2017.
- Natalini F., *Il lavoro accessorio*, in *Riforma del lavoro: tutte le novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92*, a cura di G. Pellacani, Giuffrè, 2012, 193 ss.
- Nogler L. - Borzaga M., *Le virtù del modello belga. Ipotesi sulla disciplina legale del lavoro "accessorio"*, in *Impr. soc.*, 2003, 68 ss.
- Occhino A., *Il lavoro accessorio*, in *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81*, a cura di M. Magnani - A. Pandolfo - P.A. Varesi, Giappichelli, 2016, 231 ss.
- Pedrazzoli M., *Superamento di quantità nell'anno come dato di fattispecie: lo sventurato caso del "lavoro occasionale"*, in *RGL*, 2005, I, 227 ss.
- Pedrazzoli M., *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali Commento al Titolo VII del D. Lgs. 276/03*, in P. Bellocchi - R. Del Punta - P. Ichino - F. Liso - A. Maresca - L. Montuschi - L. Nogler - M. Pedrazzoli - R. Romei - P. Tullini - C. Zoli, *Il nuovo mercato del lavoro d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, 2004.
- Persico N. - Tiraboschi M., *La nuova disciplina del lavoro occasionale di tipo accessorio*, in *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 2008, 181 ss.
- Perulli A. - Speziale V., *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, 2022.
- Perulli A., *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Giuffrè, 1996.
- Pinto V., *La riforma (mancata) del lavoro accessorio*, in *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Wolters Kluwer-Cedam, 2016, 675 ss.
- Pinto V., *Prestazioni occasionali e modalità agevolate di impiego tra passato e futuro*, in *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Wolters Kluwer - Cedam, 2018, 169 ss.
- Ponzio A., *Art. 70, art. 71, art. 72*, in *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ("Riforma Biagi")*, a cura di R. De Luca Tamajo - G. Santoro Passarelli Cedam, 2007, 866 ss.
- Rausei P., *Il lavoro accessorio*, in *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 2016, 269 ss.
- Roppo V., *Il contratto*, Giuffrè, 2001.
- Spilimbergo I., *La nuova disciplina del lavoro accessorio*, in *Il nuovo diritto del mercato del lavoro. La legge n 92 del 2012 (c.d. "riforma Fornero") dopo le modifiche introdotte dalla legge n. 99 del 2013*, M. Persiani - S. Liebman, Utet giuridica-Wolters Kluwer, 2013, 279 ss.
- Spinelli C., *Il lavoro accessorio*, in *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, a cura di P. Curzio, Cacucci, 2006, 493 ss.
- Treu T., *La Corte costituzionale e i referendum sull'art. 18, i voucher e la responsabilità negli appalti*, in *DRI*, 2017, 553 ss.
- Tullini, P. *Il lavoro accessorio*, in *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni. Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*, a cura di L. Fiorillo - A. Perulli, Giappichelli, 2015, 263 ss.
- Tursi A.- Varesi P.A., *Istituzioni di diritto del lavoro. Rapporti di lavoro e relazioni sindacali nel settore privato*, Wolters Kluwer - Cedam, 2016.
- Valente L., *Il lavoro occasionale: precedenti e disciplina*, in *MGL*, 2017, 742 ss.
- Valente L., *Lavoro accessorio nelle recenti riforme e lavoro subordinato a "requisiti ridotti"*, in *RGL*, 2009, I, 585 ss.
- Ventura A., *Dal lavoro occasionale accessorio alle prestazioni occasionali evitando il referendum: è "PrestO" fatto*, in *La nuova frontiera del lavoro: autonomo-agile-occasionale*, a cura di D. Garofalo, Adapt University press, 2018, 527 ss.
- Zilli A., *Accessorio a chi? Lavorare per voucher dopo il D.lgs. n. 81/2015*, in *LG*, 2015, 1170 ss.